



**Centro universitário de Brasília – UniCEUB**  
**Faculdade de tecnologia e ciências sociais**  
**aplicadas – FATECS**

**LUCIA DA SILVA SEREJO**

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO - UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE**  
**TECNOLOGIA DO DISTRITO FEDERAL**

**BRASÍLIA,**  
**2014**

LÚCIA DA SILVA SEREJO

SATISFAÇÃO NO TRABALHO- UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE  
TECNOLOGIA DO DF

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para conclusão do curso de Administração de Empresas da Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas- Centro Universitário de Brasília- UNICEUB, sob a orientação da professora, Érika Gagliardi.

LUCIA DA SILVA SEREJO

SATISFAÇÃO NO TRABALHO- UM ESTUDO EM UMA EMPRESA DE  
TECNOLOGIA DO DF

Trabalho de Conclusão apresentado como  
requisito para obtenção de Bacharelado  
em Administração de Empresas pela  
Faculdade de Tecnologia e Ciências  
Sociais Aplicadas do Centro Universitário  
de Brasília - UniCEUB.

Orientadora: Érika Vieira Costa Gagliardi.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.(a) Orientador (a): Érika Gagliardi

---

Prof.(a) Examinador (a)

---

Prof.(a) Examinador (a)

## RESUMO

O objetivo deste trabalho foi identificar o nível de satisfação no trabalho dos funcionários de uma empresa de tecnologia localizada no Distrito Federal. Foi realizada uma pesquisa quantitativa e aplicado um questionário de satisfação onde participaram 31 funcionários. Contudo foram apresentados artigos científicos sobre satisfação no trabalho e as dimensões de satisfação no trabalho. O método de pesquisa utilizado foi a EST (Escala de Satisfação no Trabalho) indicado por Siqueira (2008) com um total de vinte e cinco perguntas, composto por cinco dimensões: satisfação com a chefia, satisfação com o salário, satisfação com os colegas, satisfação com a natureza no trabalho, satisfação com as promoções. Para análise dos dados foi utilizado o programa Excel para tabulação e calculado os escores médios de cada uma das dimensões com o objetivo de analisar a luz da teoria conforme o referencial teórico e o nível de satisfação dos colaboradores. No total os resultados mostraram que os colaboradores da empresa estudada se sentem indiferente em relação à satisfação no trabalho, nem insatisfeito e nem satisfeito com seu trabalho. Contudo percebe-se que a dimensão que não demonstraram satisfação na empresa estudada foi a dimensão promoção, seguida a dimensão salário. Portanto verifica-se que a dimensão colegas seguida da dimensão chefia foram as que mais demonstraram satisfação no trabalho.

**Palavras-chave:** Satisfação no trabalho. Dimensões da Satisfação. Escala de Satisfação.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
2.1 Satisfação no trabalho .....	8
<b>3 METODO.....</b>	<b>16</b>
3.1 Empresa.....	17
3.2 Participantes da pesquisa .....	17
3.3 A Escala de Satisfação no Trabalho- EST .....	18
3.4 Coleta de Dados .....	18
3.5 Procedimentos de análise de dados .....	19
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>19</b>
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>26</b>
<b>ANEXO A .....</b>	<b>28</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho está ligada ao impacto no desempenho dos colaboradores nas organizações, onde exercerá um resultado positivo ou negativo, sobre os intuitos de se permanecer no emprego. Por este motivo as organizações devem preocupar-se com a satisfação de seus colaboradores no ambiente de trabalho. A satisfação com o emprego tem uma semelhança simples e direta com a finalidade de permanecer no ambiente de trabalho, com o fato de efetivamente continuar, com a motivação e absenteísmo. (HITT; MILLER; COLELLA, 2013).

A satisfação com o emprego pode incentivar um individuo a alcançar um alto nível de desempenho, alguns funcionários podem estar insatisfeitos com determinados aspectos de trabalho, porem podem estar satisfeitos com outros. O nível de satisfação com o emprego é atingido por muitas variáveis, relacionados com os fatores individuais, culturais, sociais, ambientais e organizacionais, todos esses fatores podem afetar a satisfação no emprego. (MULLINS, 2004)

Satisfação no emprego reflete como os indivíduos se sentem em relação aos seus empregos e seus vários aspectos do trabalho, ou seja, satisfação no trabalho é a extensão do que as pessoas gostam do trabalho, já quanto à insatisfação é o quanto as pessoas não gostam do trabalho. (SPECTOR, 2012)

A justificativa deste trabalho se auxilia em três dimensões: social, acadêmico e aplicado. Sendo à relevância acadêmica, Siqueira (2008) enfatiza que satisfação no trabalho é um assunto que tem despertado a atenção de pesquisadores do comportamento organizacional desde a década de 1930 no século XX, estudar na organização o comportamento individual, torna-se uma estratégia necessária para tomadas de decisões nas empresas. Desde o inicio houve uma busca pela compreensão dos sentimentos entre os trabalhadores, apontada através da aproximação do processo motivacional com a satisfação. Já no século XXI, a mesma autora, menciona que, satisfação no trabalho entra como um vinculo afetivo da pessoa e o trabalho, diante disto, passa a ser entendida como um resultado de satisfação entre o ambiente do trabalho e a saúde do colaborador. Em relação à relevância aplicada, a satisfação no trabalho passou a ser idealizada como uma atitude, os resultados servirão para tomada de decisão, ou seja, contribui para os

interesses dos gestores da empresa, uma vez que leva os colaboradores a apresentarem indicadores de comportamento no trabalho, como a produtividade e desempenho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, entende-se que o colaborador satisfeito seja mais produtivo no trabalho para uma tomada de decisão empresarial. A autora menciona, quanto à relevância social que, “aferir níveis de satisfação dos trabalhadores poderia ser uma estratégia para monitorar o quanto as empresas conseguem, ou não, promover saúde e bem estar dos funcionários dentro e fora da empresa” (SIQUEIRA 2008, p. 266).

Sendo assim, o colaborador satisfeito com seu trabalho pode se tornar um indivíduo com mais possibilidade de ser um cidadão agregado a sociedade, com sua família e demonstrar maiores índices de bem estar mental e físico. (ZANELLI; ANDRADE; BASTOS, 2004)

Define-se a satisfação no trabalho como uma atitude do indivíduo que realiza uma tarefa, ou seja, o trabalho de uma pessoa é mais do que organizar papeis, atender um cliente, dirigir um caminhão, programar um computador, o trabalho requer convivência com os supervisores e colegas, o alcance de padrões de desempenho, obediência às regras e políticas organizacionais, isso significa que o indivíduo faz da sua insatisfação e satisfação no trabalho uma somatória de diferentes elementos. (ROBBINS, 2005).

Diante do trabalho estudado a pergunta da pesquisa é:

Qual é o nível de satisfação dos colaboradores de uma empresa de tecnologia localizada no DF?

O objetivo geral analisa o nível de satisfação no trabalho dos funcionários de uma empresa de tecnologia no DF. Para obter o objetivo geral foram expostos alguns objetivos específicos: Apresentar conceitos sobre satisfação no trabalho no ponto de vista de vários autores encontrados na literatura; Identificar o índice de absenteísmo da empresa; Identificar se os colaboradores estão satisfeitos com seus pares, chefias imediatas, promoção, salário e natureza do trabalho.

A empresa estudada está no mercado desde 1989, atua no setor de tecnologia é uma empresa prestadora de serviço no ramo da informática, não possui filial é composta por dois sócios. Sua atividade principal é no suporte operacional, área de desenvolvimento, manutenção software e hardware, treinamento de informática.

Foi utilizado para o método de pesquisa nomeado por Siqueira (2008) a escala de satisfação no trabalho (EST), apresenta 25 questões no questionário, com cinco dimensões (satisfação com a chefia, satisfação com o salário, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com os colegas e satisfação com as promoções), foi aplicado na empresa estudada com o objetivo de analisar o índice de satisfação e insatisfação dos colaboradores, visando resolver o problema da pesquisa.

No artigo serão apresentados conceitos teóricos da literatura e pesquisas de artigos antecedentes. Para responder os objetivos e problema apresentados o trabalho foi estruturado em quatro sessões: Referencial Teórico apresenta dentro da literatura uma análise de cada autor sobre a satisfação no trabalho; Metodologia apresenta uma coleta dos dados da empresa estudada; Discussão e Resultado apresentam o cálculo dos escores médios de cada dimensão (colegas, salário, chefia, promoção e natureza do trabalho) e Conclusão, apresenta o resultado final da pesquisa.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Apresentar, conforme o desenvolvimento da pesquisa, os conceitos sobre satisfação no trabalho e suas dimensões encontradas na literatura segundo o espectro de alguns autores, destacando também estudos anteriores de resultados sobre a satisfação no trabalho.

### 2.1 Satisfação no trabalho

Os autores referem à satisfação no trabalho como atitudes que traz influência no comportamento humano, ou seja, a forma que o colaborador se identifica e se sente dentro da organização, é a vontade que o colaborador tem de se esforçar em determinada atividade no trabalho, mostrando-se envolvido e sendo avaliado por sua dedicação a ele. (SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 1999).

Já Spector (2003) enfatiza que é uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente com relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Apesar das pessoas estarem satisfeitas com seu trabalho não significa que estejam felizes com todos os seus aspectos, como: seus companheiros, salário, natureza do trabalho e supervisor.

Nessa linha de raciocínio o mesmo autor salienta que a Satisfação no Trabalho tem relação com a Satisfação na Vida em geral do funcionário, visto que, essa ligação pode indicar o nível de felicidade e bem-estar geral da pessoa. Segundo o autor, há uma expectativa de aumento de satisfação no trabalho o que resulta em indivíduos saudáveis e bem determinados no seu trabalho. (SPECTOR, 2003)

Assim os autores Schermerhorn; Hunt e Osborn (1999) afirmam que a satisfação é o modo negativo ou positivo que o colaborador se sente com relação ao trabalho, ou seja, é uma resposta emocional, as tarefas do labor com as condições sociais e físicas do próprio ambiente de trabalho.

Segundo Wagner III e Hollenbeck (1999) denomina-se então satisfação no trabalho como, um sentimento de prazer obtido ao realizar o trabalho que permite a concretização de valores importantes ao próprio labor, denominados: valores,

importância dos valores e percepção. No primeiro elemento a satisfação no trabalho é uma função de valores existentes na mente das pessoas, onde valores são definidos como o que um colaborador deseja obter consciente ou inconscientemente, não são necessidades, mas sim um fator que se almeja.

Contudo nesse segundo elemento observa-se que a diferenciação não se dá apenas nos valores almejados e sim em sua importância. Essa distinção se faz importante para determinar seu grau de satisfação no trabalho aonde à divergência vem através do que o colaborador julga mais significativo. Para um indivíduo pode ser a segurança, já para outro o valor está em um trabalho onde se viaja muito e ainda para outro um labor mais divertido. O terceiro elemento que a satisfação estabelece a percepção do indivíduo com a situação atual em relação aos seus valores. (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999).

Entende-se assim que os colaboradores possuem suas preferências de trabalho devido as diferentes expectativas de desenvolvimento em níveis de desejo ocupacional, alguns colaboradores extraem grande prazer em sua atividade enquanto outros consideram uma coisa enfadonha. Trata-se do que as pessoas esperam do seu trabalho e o que elas realmente recebem por ele, trabalhos desafiadores, podem ser uma fonte de satisfação para alguns que se sentem bem após completar tarefas difíceis, e já para outros podem ser uma recompensa insignificante. (MUCHINSKY, 2005)

Portanto satisfazer-se no trabalho remete a um sentimento extremamente sensível as políticas e praticas gerenciais, em especial aquelas que determinam os procedimentos e a distribuição de retornos para os comportamentos dos colaboradores que revelam, se a empresa, está comprometida com os mesmos, ou ainda o quanto a empresa se preocupa com o bem-estar, e qual a disposição em retribuir os esforços e investimentos aplicados na organização. (SIQUEIRA, 2008)

Entretanto a satisfação, como já dito antes, é uma situação de prazer vivenciada em cinco dimensões como: relações com supervisores, colegas, promoção, salários e o trabalho e para realizar uma boa investigação sobre satisfação, é necessário uma avaliação dos retornos da empresa em forma de promoção e salários e verificar a relação dos supervisores, colegas e a realização das tarefas de cada indivíduo conforme os sentimentos de prazer dentro do ambiente de trabalho, visto que a satisfação nem sempre se realizará em todas as esferas. A satisfação no trabalho é uma das causas mais importantes em estudos de

fenômeno organizacionais, pois demonstra como os colaboradores se sentem e estão satisfeitos no seu ambiente de trabalho. (SPECTOR, 2003; SIQUEIRA, 2008).

Já em relação aos aspectos do trabalho Spector (2003) cita o salário como variável de satisfação, observando que em certos indivíduos pode ser atingida com pequenos salários enquanto outros mesmo recebendo salário alto não conseguem alcançar a satisfação, sendo assim, relaciona a satisfação com esta variável, quando atribui a justiça na distribuição dos mesmos e não com a quantia recebida. O autor salienta que satisfação com o salário é realizada, quando o funcionário compara seu salário com o de outro que exerce a mesma função, em vez do salário de qualquer outra pessoa.

Portanto pode ser atingida também através do grau de prazer que um colaborador sente com o seu cargo, sendo que em algumas situações pode variar. Há cerca de um século atrás as condições de trabalho, comparadas com as da atualidade, eram inaceitáveis, longas horas de trabalho, benefícios como: férias pagas, seguro saúde e contribuições de aposentadoria eram inexistentes, benefícios esses que na atualidade são desfrutados pelos colaboradores, ou seja, condições favoráveis no trabalho, acreditando-se que com todas estas condições e benefícios a satisfação seria completa, contudo não é isto que acontece, pois na individualidade cada um se satisfaz de uma forma. (MUCHINSKY, 2004).

Segundo Robbins (2005), a satisfação dos colaboradores no trabalho faz gerar expectativas positivas e os tornam propensos a falar bem da organização, os que estão mais dispostos e satisfeitos tendem a ir além de suas expectativas positivas. A satisfação engloba tratamentos, resultados e procedimentos justos, dessa forma a confiança do colaborador é ajustada quando percebe que os resultados e processos da organização são justos.

Dessa forma, o colaborador é estimulado a ter maior disposição e vontade de se engajar voluntariamente em comportamentos que excedam suas atribuições regulares. Os colaboradores com maior disposição ampliam a satisfação e lealdade dos clientes. Quando há perda de clientes dentro da organização, o diferencial será o atendimento dos colaboradores de linha de frente, ou seja, aqueles colaboradores satisfeitos cujo comportamento excede suas atribuições regulares (vai além das expectativas) o que acarretará um tratamento melhor com o cliente.

O autor diz que colaboradores satisfeitos são mais eficazes demonstram ser alegres, atenciosos e amáveis esses traços serão apreciados pelos clientes, pois organizações felizes são mais produtivas e satisfeitas (ROBBINS, 2005)

Siqueira (2008) salienta em sua literatura a devida importância dos gestores avaliarem os retornos ofertados pela empresa em forma de salários e promoção, pois esses são fatores que ensejam o reconhecimento de seus colaboradores.

Os autores Wagner III e Hollenbeck (1999) acreditam que a satisfação pode variar de acordo com o ambiente de trabalho, o qual se divide em dois ambientes de o físico e o social, no primeiro podem ser estimuladas reações de emoções negativas nos colaboradores.

No segundo ambiente os colegas de trabalho e gerentes servem como fontes primárias de frustração ou satisfação no trabalhado, o colaborador pode estar satisfeito com seu supervisor ou colegas porque eles o ajudam a atingir resultados (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999).

Nessa mesma linha de raciocínio considera-se o enfado, que é gerado por trabalhos monótonos que têm natureza repetitiva e simples, e que em sua execução não desafia mentalmente o colaborador, gerando a frustração, que por sua vez transforma-se em insatisfação, stress e em último caso atrasos, absenteísmo e rotatividade. (WAGNER III; HOLLENBECK, 1999).

Segundo Schermerhorn; Hunt e Osborn (1999) os colaboradores com maior satisfação em suas atividades tendem a terem melhores registros de presença e menor propensão a faltar por motivos não justificados. Já os insatisfeitos possuem uma probabilidade maior de ausência e até mesmo de demissão.

Entretanto, o absenteísmo é o distanciamento do colaborador por uma condição nociva do trabalho temporário ou permanente, essa ausência pode ser causada por outros fatores incluindo problema de transporte e responsabilidade por familiares. Nota-se que o não comparecimento ao trabalho não está diretamente relacionado ao absenteísmo (ROBBINS, 2005).

Segundo Spector (2012) o absenteísmo é sugerido pelo senso comum como um subproduto da insatisfação do colaborador, pois indivíduos que não gostam do emprego tenderão a evitá-lo.

Assim satisfação no trabalho é uma atitude que reflete o grau segundo o qual as pessoas se sentem de forma positiva ou negativa com relação ao trabalho e suas varias facetas. (SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 1999).

Assim Spector (2003) aborda a satisfação no trabalho, a partir de dois enfoques: o global e o de facetas. O autor define o enfoque global da satisfação como um sentimento único e geral no trabalho, e o de facetas é o enfoque alternativo que verifica os diferentes aspectos do trabalho, como as recompensas (salários e benefícios), o convívio com outras pessoas relacionadas aos funcionários (supervisores e colegas), condições de trabalho e sua natureza, em geral demonstram uma visão mais completa. O autor afirma que uma pessoa demonstra sua satisfação em diferentes níveis de facetas, ou seja, podem estar insatisfeitas diante de seus benefícios e salários, mas também podem estar felizes com os supervisores e a natureza do trabalho.

Levantamentos apontam que, a maioria dos americanos gostam dos seus serviços (Society For HumanResource Management, 2009), mas não necessariamente de todos os seus aspectos. Segundo o padrão típico americano de satisfação com as facetas como: salário, oportunidade de promoção, chefes, benefícios, colegas, condições trabalhistas, natureza do trabalho, comunicação e segurança.

Baseado nas pontuações provenientes, da pesquisa de satisfação no trabalho (Job Satisfaction Survey – JSS) realizada em 2009, com 36.380 colaboradores de mais de 100 organizações nos Estados Unidos, onde demonstram que os colaboradores normalmente estão muito satisfeitos com os supervisores, colegas e natureza no trabalho, mas são menos satisfeitos com o salário, oportunidade de promoção e benefícios. (SPECTOR, 2012).

A satisfação no trabalho não está alinhada com a rotatividade, a qual mostra-se mais forte até que o absenteísmo, existem outros fatores que verdadeiramente afetam a satisfação, como as expectativas de oportunidade de promoção, condições melhores de mercado e o tempo de casa que são limitadores em deixar o emprego (ROBBINS, 2005).

Diante deste quadro, nota-se que é gerado para a empresa um grande esforço para manter os seus colaboradores de maior desempenho, expresso através de: aumento de salários, reconhecimento, elogios e promoção. Já com os colaboradores de menor desempenho, espera-se que a satisfação no trabalho influencie esse colaborador de pior desempenho a se manter no emprego. Qualquer que seja o grau de satisfação o colaborador de melhor desempenho tem mais

facilidade de permanecer na organização porque recebem recompensas e reconhecimentos. (ROBBINS, 2005)

Contudo o colaborador que recebe grandes recompensas tem mais facilidade de demonstrar maior satisfação no trabalho, essas recompensas precisam ser contingenciais em relação ao seu desempenho. Isso significa que o valor e tamanho da recompensa oferecida ao colaborador podem variar de acordo com o nível de efetivação do funcionário, quanto maior o seu desempenho maior a recompensa. (SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 1999).

Assim Schermerhorn; Hunt e Osborn (1999) relatam que quando o colaborador ao desempenhar mau, uma determinada tarefa, receberá pequenas recompensas com o objetivo de criar uma expectativa na melhora do desempenho de suas atividades, a fim de se obter melhores recompensas com melhores desempenhos e evitar constrangimentos e a insatisfação.

De acordo com Spector (2003), o aumento do absenteísmo e a rotatividade mais elevada, são problemas ligados e decorrentes da Insatisfação no Trabalho. Gerando assim efeitos sobre a saúde, diminuição de desempenho e bem-estar dos colaboradores.

Já Robbins (2005) aborda que um colaborador insatisfeito no trabalho pode pedir demissão, furtar algo, fugir da responsabilidade do trabalho, torna-se insubordinado. O autor mostra quatro tipos de respostas concernentes a insatisfação no trabalho como: Saída, comunicação, lealdade e negligência, onde saída é o abandono da empresa, comunicação é a tentativa ativa e construtiva de melhorar as condições, lealdade é espera passiva e otimista e negligencia deixar as coisas piorarem.

O mesmo autor enfatiza que o comportamento de comunicação e lealdade é construtivo, pois permitem que a pessoa reviva condições de trabalho satisfatórias ou tolerem situações desagradáveis no trabalho; já o comportamento de negligencia e saída englobam as variáveis de desempenho do individuo (ROBBINS, 2005).

Conforme uma pesquisa na PST (Pesquisa de Satisfação no Trabalho) nos Estados Unidos, foram avaliadas nove dimensões sobre satisfação, oito dessas dimensões analisaram as facetas populares, essa pesquisa foi realizada com 24.713 colaboradores de varias organizações nos Estados Unidos. Onde revela que as pessoas se sentem satisfeitas com seus colegas, supervisores e com as atividades

que executam, mas estão menos satisfeitos com as recompensas como benefícios, salários e promoções. (SPECTOR, 1985 apud SPECTOR, 2003).

Nessa mesma linha de raciocínio Robbins (2005) diz que as facetas no trabalho identificam elementos importantes, perguntando ao colaborador a opinião sobre os funcionários, verificando a satisfação com os supervisores, a oportunidade de promoção, a remuneração e as escalas padronizadas para depois somar e obter uma pontuação geral da satisfação no trabalho.

Já Spector (2003) fala sobre a escala de satisfação no trabalho relacionada a combinação de facetas de diversas formas de satisfação como: satisfação extrínseca que fala sobre os benefícios, salários e diversos aspectos do trabalho e satisfação intrínseca refere-se como o indivíduo se sentem em relação a atividade que executa e a natureza das tarefas em si.

A Satisfação no Trabalho conforme (JUDGE, 1992 apud SPECTOR, 2003, p. 236) tem oferecido uma atenção reservada a dois assuntos específicos, chamados: Afetividade Negativa e o Locus de Controle.

Segundo o mesmo autor a Afetividade Negativa é a dimensão de uma pessoa que está vivendo emoções como depressão e ansiedade, em vários aspectos, causando a insatisfação. Segundo o autor, algumas pesquisas mostram que a relação entre afetividade negativa e a satisfação no trabalho ocorre porque o indivíduo tem grandes chances de conhecer e vivenciar em seu trabalho essas emoções, tornando assim, prejudicado. Já o Locus de controle, é a situação que cada indivíduo acredita ou não que domina as eventualidades em sua vida.

Quanto aos autores Wagner III e Hollenbeck (1999) a Afetividade Negativa é importante porque destaca o quanto o indivíduo traz consigo stress e insatisfação para o trabalho, apresentando dimensões de temperamento de angustia que inclui mal humor, raiva, desprezo, medo, repulsa, culpa e nervosismo. O autor afirma que o indivíduo que possui alta Afetividade Negativa tende a aplicar suas qualidades negativas, tais pessoas possuem níveis mais altos de angustias do que pessoas que apresentam essa dimensão reduzida.

Ainda em relação à Afetividade Negativa o mesmo autor informa que foi feito uma pesquisa com gêmeos idênticos que após seu nascimento foram separados e criados separadamente, (acredita-se que a afetividade negativa tem origem genética), examinou-se 34 pares de gêmeos avaliando a satisfação no trabalho, juntamente com os aspectos extrínsecos e intrínsecos nos seus trabalhos. Estudos

comprovam uma correlação significativa com as pontuações dos pares de gêmeos quanto a satisfação e a satisfação intrínseca, mesmo que os gêmeos fossem criados separadamente, com cargos diferentes, as atitudes no trabalho eram as mesmas. Comprovando assim que a origem da afetividade negativa é genética.

Nos estudos do artigo de Azevedo e Egito (2005), foi realizada uma pesquisa sobre o nível de satisfação no trabalho na Gondim Imóveis com 16 colaboradores composto por gerente, secretária, recepcionista e corretores imobiliários. Onde foi aplicado o modelo EST (Escala de Satisfação no Trabalho) de SIQUEIRA 2008, resultou-se que o plano de cargos e salários da empresa deve ser revisto e atualizado, a empresa pode aumentar os benefícios que agregam valor ao resultado final das atividades realizadas.

Em relação à chefia a satisfação é gerada em 70% em relação à gestão e relacionamento direto com seus gestores. Já quando se fala em promoção o resultado é de 40% dos funcionários indiferentes ao assunto, tal resultado pode sinalizar um acomodamento da parte dos colaboradores que não vêm necessidade de ascensão. Os 60% restante pendem para a insatisfação. A empresa deve estimular a cultura da promoção para fidelizar seus funcionários e fazer disso um ponto positivo onde eles iriam trabalhar mais motivados, acreditando no potencial da empresa. (AZEVEDO E EGITO, 2005)

Em estudos do artigo de Marquese e Moreno (2005), foi feita uma pesquisa de satisfação com 130 enfermeiros, na área de saúde. Para coletar os dados foi utilizada uma escala de satisfação no trabalho da OSI (Occupational Stress Indicator), os colaboradores se mostraram satisfeitos, com um total de 96,8 %, apresentando maior índice de satisfação do sexo feminino com os fatores psicossociais relacionados com o trabalho, já com o sexo masculino apresentou maior satisfação aos sentimentos de motivação no trabalho.

Já no artigo dos autores Rebouças, Legay, Lovisi e Abelha (2008), realizou-se uma pesquisa de impacto no trabalho e satisfação, totalizando 133 funcionários da área de saúde. Foi aplicado um questionário para coleta de dados constatando um trabalho de escalas as empresas Satis – BR e Impacto- BR. Diante do resultado proposto destacou-se maior insatisfação com o nível de escolaridade, enfatiza que quanto maior o nível de escolaridade menor a satisfação, verificou-se que as condições de trabalho eram desfavoráveis e pouca participação da equipe nos serviços prestados o que demonstrou problemas em relacionamento com os



colaboradores fazendo com que houvesse insatisfação. Diante disto os autores afirmam que a satisfação depende muito do suporte fornecido pelos funcionários de cada equipe, que é uma fonte de satisfação para diminuir o impacto do trabalho. Contudo o estudo mostra em seus resultados que quanto maior investimento, maior o nível de satisfação principalmente nas áreas de emergência e no ambulatório o qual requer um atendimento mais individualizado.

Quanto ao artigo dos autores Martins, Robazzi e Plath (2007), foi feito uma pesquisa para identificar junto com os técnicos de enfermagem e auxiliares os sentimentos de satisfação e insatisfação no trabalho, participaram 2 técnicos de enfermagem e 24 auxiliares.

Para coleta de dados, foi aplicado a escala de Likert através de um questionário, onde cada funcionário recebeu um envelope fechado contendo, o instrumento da pesquisa e um cartão mostrando os objetivos e data prevista para devolução.

Os resultados demonstrados ao relacionamento com a equipe foram: muito satisfeitos 17 (65%), 2 (8%) e 6 (23%) mais ou menos satisfeitos com a equipe; Já com relação a chefia 9 (35%) muito satisfeitos, 9 (35%) mais ou menos satisfeitos e 5 (18%) extremamente satisfeitos; Em relação a sobrecarga do trabalho 13 (50%) sentem se mais ou menos sobrecarregados, 9 (35%) pouco sobrecarregados e 4 (15%) extremamente sobrecarregado; Já quanto ao significado do trabalho que realizam revelam que 12 (46%) estão muito satisfeitos, 14 (54%) estão satisfeitos; Em relação ao reconhecimento dos colegas pelo trabalho demonstra que 5 (20%) muito pouco reconhecida, 10 (38%) mais ou menos e 11 (42%) insatisfeitos.

Evidenciou-se nesta pesquisa que o trabalho pode ser percebido de diversas maneiras, considerando cada colaborador, suas alegrias e tristezas. Verifica-se que através do questionário aplicado os problemas e as soluções de cada área, fazendo com que o ambiente de trabalho se torne mais prazeroso.

### **3 MÉTODO**

Foi realizada uma revisão bibliográfica consoante a uma pesquisa quantitativa, sobre o tema em questão, com o objetivo de demonstrar o que diz vários autores na literatura e em pesquisas anteriores de artigos sobre satisfação no trabalho.

#### **3.1 Empresa**

A empresa elegida possui médio porte, está situada em Brasília desde 1989, não possui filial, e é administrado por dois sócios, cujas atividades concentram-se em suporte operacional, manutenção, software, integração de hardware e atividades na área de tecnologia da informática. Sua missão: “Prover soluções inovadoras que agreguem valor ao negócio do cliente de forma planejada e rentável” e sua visão: “Até 2015, ser líder nacional em soluções para trânsito.” A empresa possui os seguintes setores: Suporte operacional, recepcionistas, gestão de pessoas, financeiro, estagiários, auxiliar de serviços gerais e área de desenvolvimento.

#### **3.2 Participantes da pesquisa**

O quadro da empresa é composto por aproximadamente 40 colaboradores, onde 31 participaram da presente pesquisa, sendo eles lotados da seguinte forma: 02 recepcionistas, 10 do departamento de suporte operacional, 04 do departamento de gestão de pessoas, 01 do departamento financeiro, 02 do departamento de serviços gerais, 04 estagiários e 08 no departamento de desenvolvimento. São em sua maioria do sexo masculino e estão dentro de uma faixa etária de 20 a 50 anos. Dentre os participantes da pesquisa 22 colaboradores possuem nível superior de escolaridade e os 09 restantes possuem o nível médio. Concernente ao estado civil 20 funcionários são casados e 11 solteiros.

### **3.3 A Escala de Satisfação no Trabalho- EST**

O instrumento utilizado foi um questionário contendo a EST – (Escala de satisfação no trabalho) que está ancorada em uma visão multidimensional de satisfação no trabalho e seus itens cobrem as cinco dimensões teóricas do conceito. Pode ser utilizada tanto na sua forma completa como em sua forma reduzida para aferir níveis de satisfação individual do sexo masculino e feminino (Siqueira, 2008). Para realizar a análise do perfil de cada colaborador, foi elaborado um questionário com 25 questões, sendo utilizados os seguintes tipos de dimensões: satisfação com a chefia (cinco itens), satisfação com os colegas de trabalho (cinco itens), satisfação com a estabilidade no trabalho (três itens), satisfação com o salário (cinco itens), satisfação com as promoções (cinco itens) e satisfação com a natureza do trabalho (cinco itens). Foi avaliado através do instrumento por uma escala composta por 07 pontos onde 1= totalmente insatisfeito; 2= muito insatisfeito; 3= insatisfeito; 4= indiferente; 5= satisfeito; 6= muito satisfeito e 7= totalmente satisfeito.

O instrumento utilizado no estudo, é formado por uma escala de vinte e cinco (25) itens, composto com os conceitos de satisfação relacionados aos colegas de trabalho (fator 1, cinco itens,  $\alpha = 0,86$ ), satisfação com o salário (fator 2, cinco itens,  $\alpha = 0,92$ ), satisfação com a chefia (fator 3,  $\alpha = 0,90$ ), satisfação com a natureza do trabalho (fator 4,  $\alpha = 0,82$ ) e satisfação com as promoções (fator 5,  $\alpha = 0,87$ ). (Siqueira, 2008)

### **3.4 Coleta de Dados**

No primeiro momento a pesquisadora foi até a empresa e conversou com o supervisor de Gestão de Pessoas, onde o método foi analisado e aprovado para a aplicação aos colaboradores presentes, deixando claro o sigilo das informações. Os colaboradores participantes mostraram-se interessados com a aplicação do método. O método foi aplicado no dia 28 de março de 2014 (sexta feira) e encerrou-se no dia 31 de março de 2014 (segunda feira).

### **3.5 Procedimentos de análise de dados**

Após os resultados obtidos através do questionário respondidos pelos participantes, utilizou-se o programa do Excel para tabulação dos resultados obtidos. Foram avaliadas a variável sexo, variável situação conjugal e a variável escolaridade. Para cada agrupamento foi calculado o escore médio com as seguintes dimensões: satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com os colegas, satisfação com a natureza e satisfação com a promoção. Os resultados foram discutidos a luz da teoria.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi feito uma análise dos dados coletados conforme os questionários aplicados individualmente na empresa em questão e com base nas informações da literatura. Diante disto foi feita uma pesquisa detalhada sobre suas variáveis, frequências e percentual mostrando o resultado quanto as variáveis: sexo, situação conjugal e escolaridade conforme os estudos anteriores.

Tabela 1 – Tabela demográfica dos colaboradores da empresa de tecnologia no DF.

VARIÁVEIS	FREQUENCIA	PERCENTUAL
<b>SEXO</b>		
Masculino	21	67.74%
Feminino	10	32.25%
<b>SITUAÇÃO CONJUGAL</b>		
Solteiro	11	35.48%
Casado	20	64.51%
<b>ESCOLARIDADE</b>		
Ensino Médio	09	29.03%
Superior	22	70.96%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2014).

Este estudo foi realizado com 31 participantes, apresentaram uma faixa etária de 20 a 50 anos, quanto ao tempo de serviço os colaboradores que possuía de cinco a dez anos de empresa constataram (22) e os que trabalhavam menos de cinco anos constataram (09) colaboradores. Os participantes do sexo masculino demonstravam de escolaridade nível superior maior do que do sexo feminino. Durante a pesquisa não foi encontrada nenhuma diferença significativa entre os pesquisadores sobre a escolaridade, idade, estado civil, sexo.

Em relação a variável idade, Vecchio (2012) afirma que o individuo que trabalha há muito tempo na empresa tem maior possibilidade de ocupar cargos com

o nível mais alto, já quanto aos novos empregados alimentam grandes expectativas irrealistas por fantasias pessoais, como receber uma oferta de um emprego no primeiro dia de trabalho ou fantasiar na forma ágil com que progredirão na organização. Com essa mesma variável observa que o autor Spector (2003) afirma “muitos estudos demonstram que trabalhadores mais velhos estão satisfeitos com seu trabalho do que os mais jovens” (SPECTOR 2003, p.238). Verificou-se na empresa estudada que os colaboradores que trabalham há mais tempo possui salários mais altos, mas isso não significa que estão mais satisfeitos com o trabalho do que os que possuem salários mais baixos.

Conforme a variável sexo, Spector (2003), informa que as mulheres, cada dia que passa, assumem tarefas que eram de responsabilidade dos homens. Em estudos globais sobre satisfação nota-se pouca diferença entre homens e mulheres em suas atividades, observou que o sexo masculino tem maior interesse em ocupar funções gerencias, já quanto o sexo feminino, funções administrativas. Segundo o autor Vecchio (2012) as mulheres possuem maior possibilidade de ocupar níveis inferiores, verifica-se que “a menor expectativa das mulheres por oportunidade de emprego tem sido razoavelmente coerente com a falta de oportunidades” (VECCHIO 2012, p.270). Na empresa estudada que não foi encontrado um resultado expressivo, o quadro da empresa é composto por maior número do sexo masculino o que demonstrou na pesquisa maior insatisfação, já quanto ao sexo feminino demonstrou maior satisfação em seus cargos. A pesquisa não demonstrou cargo inferior referente ao sexo feminino.

Em relação a variável escolaridade, o autor Vecchio (2012) afirma que “as expectativas da força de trabalho estão aumentando, por causa de maiores níveis educacionais” (VECCHIO 2012, p.273), sendo assim se os trabalhadores mais estudados não conseguirem melhores empregos, é concebível que vai diminuir sua satisfação no trabalho ao longo do tempo. Visto que, o colaborador que possui cargo de nível superior está mais satisfeito no trabalho do que os funcionários que possuem cargos de outros níveis, por exemplo, funcionários que trabalham com movimentação pesada ou em situações de periculosidade como em usinas de aço. O mesmo autor afirma que funcionários com menor nível educacional, possui maior possibilidade de ocupar posições que não requerem especialização. A pesquisa realizada observou que não há influência quanto à escolaridade, tanto os funcionários que possui nível superior e os de nível médio o resultado é relativo

quanto à satisfação, tendo em vista que não há melhor satisfação só porque o colaborador possui cargos melhores e nível superior.

Tabela 2 – Resultado do questionário conforme a satisfação das variáveis sobre colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoção.

VARIÁVEIS	ESCORE MÉDIO
COLEGAS	5.2193
SALARIO	4.3419
CHEFIA	5.0081
NATUREZA DO TRABALHO	4.7290
PROMOÇÃO	3.8193

Fonte: Elaborado pela autora (2014).

A análise dos resultados foi interpretada, conforme Siqueira (2008), que diz que para obter-se maior satisfação é só verificar o maior valor do escore médio, então quanto maior o escore médio maior satisfação do colaborador conforme as variáveis no trabalho. Sendo assim os valores entre 1 e 3,9 são os funcionários que estão insatisfeitos com o trabalho, os valores de 4 e 4,9 são os indiferentes, não estão satisfeitos e nem insatisfeitos, já quanto os valores de 5 e 7 são os funcionários que estão satisfeitos no trabalho.

Na empresa em estudo a variável relacionamento com os colegas de trabalho foi a que mais contribuiu para a satisfação dos colaboradores, obtendo-se um escore médio de 5.2193. Observa-se uma cooperação mútua entre as atividades exercidas na parte interna. Spector (2003) diz que os indivíduos procuram mais ter um relacionamento saudável com o colega do que com o seu próprio bem estar. Já de acordo com Vecchio (2012) o relacionamento com o colega é prejudicado quando

um colaborador não aceita a agilidade ou a demora na execução do trabalho, pois um funcionário criativo produzirá um armazenamento de itens na próxima estação de trabalho e outro não produtivo provocará um gargalo.

Em relação a variável salário, verifica-se na empresa em estudo que os colaboradores se sentem indiferentes, nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Contudo o resultado adquiriu escore médio de 4.3419, e segundo os colaboradores essa variável não interfere na satisfação de suas tarefas. Segundo Spector (2003) informa, existem colaboradores que recebem pequenos salários e se encontram satisfeitos, enquanto outros recebem salário alto e se encontram insatisfeitos, ou seja, a satisfação com o salário pode ser afetada quando há comparação entre o salário de um funcionário com o outro que exerce a mesma função, em vez do salário de outros indivíduos em geral.

Quanto a variável chefe foi atingido um escore médio de 5.0081 de satisfação notando que o chefe possui um relacionamento amigável e respeitoso no ambiente de trabalho o que demonstra motivação entre os colaboradores. Os autores Hitt, Miller e Colella (2013) e Robbins (2005) identificaram que os gerentes enfatizam que um maior índice de satisfação produz forte desempenho no labor o que ocasionará uma atitude positiva, a satisfação é maior quando seu chefe é amigável, compreensivo, faz elogios sobre o desempenho da equipe, demonstra interesse pessoal pelo colaborador e escuta suas opiniões, bons chefes tornam o ambiente de trabalho mais prazeroso o que causará motivação de toda equipe.

Em relação à variável natureza do trabalho, o escore médio encontrado foi de 4.7290, o que mostra que os colaboradores tendem à indiferença, não se sente nem satisfeitos e nem insatisfeitos com o trabalho, pelas atividades realizadas na empresa nota-se que suas atividades são repetitivas, o que pode levar ao desgaste físico dos colaboradores, conforme Wagner III e Hollenbeck (1999) enfatiza que varias pesquisas anunciam uma relação positiva entre satisfação e complexidade da tarefa, os autores relatam que o desgaste gerado por algumas atividades e repetitivas atividades, resulta em frustrações o que demonstrará insatisfação no trabalho.

Já na variável promoção, o escore médio resultou em 3.8193, o que demonstra insatisfação no trabalho, com base nos resultados observa-se que na empresa em questão não é oferecido possibilidades de crescimento e não foi elaborada uma politica de promoção, é informado por Spector (2012), que os



colaboradores que possuem maior desempenho tendem a receber maiores promoções, reconhecimento e remuneração melhor, acarretando na satisfação do ambiente de trabalho.

Com embasamento nos resultados obtidos através do instrumento de pesquisa, conclui-se que, o maior nível de satisfação foi encontrado nas dimensões relacionadas ao convívio social dentro da empresa entre os colegas e o chefe. Notou-se a indiferença satisfatória (nem satisfeitos e nem insatisfeitos) nas dimensões salário e natureza do trabalho. E insatisfação na dimensão da promoção.

## 5 CONCLUSÃO

Este artigo buscou identificar o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores de uma empresa de tecnologia no DF. O objetivo da pesquisa foi alcançado, concluindo-se no geral que os colaboradores se sentem em algumas dimensões satisfeitos, em outras indiferentes (nem satisfeitos e nem insatisfeito) e em uma dimensão insatisfeito. Em relação às dimensões relacionamento com os colegas e chefia, os colaboradores se sentem satisfeitos, sendo esta a faceta que ocasiona maior satisfação no ambiente de trabalho. Já nas dimensões salário e natureza do trabalho os colaboradores mostram-se indiferentes nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Quanto a variável promoção, os colaboradores mostram-se insatisfeitos, sendo essa a dimensão que teve menor nível de satisfação.

Verificando assim que o maior escore de satisfação resultou na variável colega de trabalho seguido da variável chefia. Conclui-se, neste estudo que o nível de escolaridade, idade e sexo não gerou nenhum resultado significativo no estudo em questão.

Portanto, através dos resultados apresentados, nota-se a necessidade da criação de políticas de promoção e incentivos, para que se alcance também a satisfação no trabalho nessa dimensão. Propõe-se que a empresa faça investimento na carreira do colaborador como cursos de aprimoramento, para que se observe o desempenho e interesse visando o crescimento da empresa, gerando promoções e incentivos através de melhores salários. Gerando satisfação e motivação dos colaboradores no ambiente de trabalho.

A limitação encontrada para a realização do método foi a não aplicação do instrumento de pesquisa aos colaboradores que estavam em atividades externa à empresa, impedindo assim a realização da pesquisa com o quadro geral da instituição. Já as limitações dentro da empresa não foram encontradas.

Para a agenda futura, faz-se necessário a realização da aplicação deste mesmo método em uma empresa de grande porte, prestadora dos mesmos serviços, com o intuito de observar se as dimensões de satisfação no ambiente de trabalho alteram em relação ao tamanho (porte) da empresa.

## REFERÊNCIAS

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva**, São Paulo: Saraiva, 1999.

SIQUEIRA, Mirlene; Maria, MATias; TAMAYO, Alvaro. **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramenta de diagnostico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2012.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11 Ed: São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SCHERMERHORN JR, John R.; HUNT G, Janes; OSBORN, Richard N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 1999.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

VECCHIO, Robert P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

MULLINS, Laurie J. **Gestão da Hospitalidade e Comportamento Organizacional**. Trad. Vinicius figueira. 4.ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

ZANELLI, Jose Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

HITT, Michael A; MILLER, C Chet; COLELLA, Adrienne. **Comportamento Organizacional**. 3 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

MEDEIROS, João Bosco. Redação Científica: **A prática de fichamento, resumos, resenhas**, São Paulo: Atlas 2009.

MARQUESE, Elaine Cristina et al. Satisfação no trabalho uma breve revisão **Rev. bras. saúde ocup**. São Paulo: vol.30, n. 112 July/Dec. 2005.

Disponível: em

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010321002011000400010&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010321002011000400010&nrm=iso&tlng=pt)>.

REBOUÇAS, Denise et al. O Trabalho em Saúde mental:. Hum Estudo de Satisfação e Impacto **Cad. Saúde Pública** , Rio de Janeiro: v 24, n. 3, mar 2008.

Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102311X2008000300016&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102311X2008000300016&lng=en&nrm=iso)>. acesso em 09 mar 2013.<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2008000300016>.

AZEVEDO, Ana Júlia Diniz et al. **Fatores que influenciam a satisfação no trabalho**. Disponível em:

[http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fseminario2012.ccsa.ufrn.br%2Fuploads%2Fpaper%2Ffile%2F212%2FArtigo\\_Satisfaco\\_Gondim\\_Im\\_veis.pdf&ei=zxxxyU9aQBZTNsQTV04GYDA&usg=AFQjCNHaSfSqZ9U3FskBWrlIqf8XC58HNA&bvm=bv.66330100,d.cWc](http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CC8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fseminario2012.ccsa.ufrn.br%2Fuploads%2Fpaper%2Ffile%2F212%2FArtigo_Satisfaco_Gondim_Im_veis.pdf&ei=zxxxyU9aQBZTNsQTV04GYDA&usg=AFQjCNHaSfSqZ9U3FskBWrlIqf8XC58HNA&bvm=bv.66330100,d.cWc)

MARTINS, Julia Trevisan; ROBAZZI, Maria do Carmo Cruz e PLATH, Gisele Aparecida. **Satisfação e insatisfação entre auxiliares e técnicos de enfermagem de uma unidade de internação feminina de um hospital**.

Disponível: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532007000100004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532007000100004&lng=pt&nrm=iso). Cienc. enferm. v.13 n.1 Concepción jun. 2007.

## ANEXO A: QUESTIONÁRIO

Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito. Dê sua resposta anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, o número de ( de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

1= Totalmente insatisfeito

2= Muito insatisfeito

3= Insatisfeito

4= Indiferente

5= Satisfeito

6= Muito satisfeito

7= Totalmente satisfeito

### No meu trabalho atual sinto-me...

( )	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
( )	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
( )	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
( )	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
( )	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
( )	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
( )	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
( )	Com o meu salário comparado a minha capacidade profissional.
( )	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.
( )	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
( )	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
( )	Com o meu salário comparado ao custo de vida.
( )	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
( )	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
( )	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
( )	Com a oportunidade de ser promovido nesta empresa.
( )	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
( )	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
( )	Com o entendimento entre eu e meu chefe.
( )	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
( )	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
( )	Com a maneira como meu chefe me trata.
( )	Com a variedade de tarefas que realizo.
( )	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
( )	Com a capacidade profissional do meu chefe.

Idade:                      Fem( ) Masc ( )                      Cargo: